(cc) BY

Середа Дарья Викторовна
магистрант
Мамин Андрей Сергеевич
канд. юрид. наук, доцент
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»
г. Белгород, Белгородская область

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ОРГАНЕ МВД РОССИИ

Аннотация*: данная статья направлена на рассмотрение конфликта интересов в органах Министерства внутренних дел. Автор определяет ряд сложностей при разрешении конфликта интересов, а также предлагает эффективное решение данных трудностей.*

Ключевые слова*: конфликт интересов, организационно-правовой механизм, комплексная система.*

В настоящее время, сущность конфликта заключается в появлении и развитии субъективно-объективных острых противоречий между определенными субъектами как особо важные и требующие разрешения, к такому выводу приходит Т.Н. Кильмашкина. Как видим, основа любого конфликта есть противоречие, которое вызывает противоборство между сторонами конфликта.

Развитие конфликтных ситуаций в органах Министерства внутренних дел происходит так же, как и в случаях с другими видами федеральной государственной службы. Однако, в ОМВД, на возникновение конфликта интересов влияет и ряд специфичных особенностей, возникающих конкретно в данном виде госслужбы, например, появление противоречий в случаях, связанных с отдачей и исполнением приказов. Исходя из анализа статистических данных следует, что на появление конфликтов интересов в органах Министерства внутренних дел

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

воздействует целый комплекс различных обстоятельств организационного характера. Обязательным и необходимым условием эффективного исполнения сотрудниками правоохранительных органов своих профессиональных обязанностей является своевременное разрешение появившихся противоречий между сотрудниками и интересами органов Министерства внутренних дел. Автор считает, что такая работа по предупреждению, выявлению, а также урегулированию возникающих противоречий, необходимо выполнять в рамках комплексной системы управления конфликтом интересов, а в частности, в ОМВД, на сегодняшний день, принимаются активные попытки по ее формированию. После принятия мероприятий по созданию такой системы, будет прослеживаться реальная возможность контроля поведения как должностных лиц органов Министерства внутренних дел, так и организаций, заинтересованных граждан, проявляющих желание повлиять на формирование решений сотрудниками органов Министерства внутренних дел, в частности, и в правоохранительной деятельности.

Законодателю следует:

– создать единую систему, позволяющую одинаково эффективно разрешить как потенциальные, так и реальные конфликты;

– детально проработать требования к сотрудникам, соблюдение которых позволит минимизировать риск принятия каких-либо решений под влиянием частных интересов, а также каких-либо связей сотрудников;

– предоставить гарантии правовой защиты сотрудникам от преследования, в случаях своевременного заявления о конфликте и добросовестного выполнения предписанных законом требований.

Как показывает практика, для большей эффективности, систему разрешения конфликтов интересов целесообразно реализовывать на основе следующих принципов:

– -обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– индивидуальное рассмотрение, а также оценка серьезности рисков для органов Министерства внутренних дел любого конфликта интересов, с последующим урегулированием таких случаев;

– конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования с учетом мнения, и желания сотрудника;

– соблюдение баланса интересов органов Министерства внутренних дел и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

– защита сотрудника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт самим сотрудником.

Основы организационно-правового механизма по управлению конфликтом интересов в органах Министерства внутренних дел Российской Федерации закреплены на законодательном уровне. Во-первых, Федеральным законом №3-ФЗ «О полиции», который определил основные направления и принципы деятельности именно полиции, ее обязанности и права, порядок применения мер государственного принуждения, правовое и социальное положение полицейских; закреплены правила и размеры финансового и материально-технического обеспечения. Во-вторых, Федеральным законом №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который определил «взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции» [1].

Анализируя действующее законодательство, следует отметить, что в нем присутствуют нормы, которые регулируют случаи предупреждения конфликта интересов, его выявлению, разрешению и урегулированию, например, глава 10 Федерального закона №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» под названием «Урегулирование конфликта интересов и разрешение служебных споров в органах внутренних дел», также и в отдельных ста-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

тьях, регулирующих права, обязанности и налагающие отдельные запреты на сотрудников органов внутренних дел. Помимо этого, законодателем предусмотрена самостоятельная норма, налагающая на сотрудников органов внутренних дел ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции», а также статьями 17, 18 и 20 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В соответствии с этим, данное сложное и многоступенчатое закрепление механизма по выявлению и урегулированию конфликта интересов в органах внутренних дел на законодательном уровне затрудняет сам процесс теоретической основы конфликта интересов руководителями органов внутренних дел различного уровня. В конечном итоге, данные трудности приводят к снижению эффективности управления данным видом конфликтов.

Говоря о возникновении конфликта интересов, поведение сотрудника вариативно, то есть может различаться, сотрудник сам решает, как ему поступить: вступать или не вступать в конфликт интересов, а в случае, когда сотрудник принимает решение не вступать в конфликт, он вправе сообщить о нем или же скрыть, если же сотрудник скрывает о конфликте, то это также свидетельствует о том, что управление конфликтом является неэффективным. На эффективность управления конфликтом интересов влияет и поведенческая модель самого субъекта, то есть конкретного должностного лица органов Министерства внутренних дел. Исходя из этого, целесообразно систематизировать теоретические и практические знания в отдельные нормативно-правовые акты.

Автор предлагает систему «Управления конфликтом интересов», которая включает в себя несколько этапов, каждый из которых играет свою роль в минимизации негативных последствий:

– этап предупреждения конфликта интересов является первым и наиболее важным рубежом. Оптимальное законодательное закрепление необходимых в данной области правовых норм, а также их правильное последующее точное при-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

менение не исключает возможность не допустить конфликта, для государства такой путь решения проблемы приемлем, поэтому законодатель уделяет особое внимание профилактической составляющей.

– этап выявления конфликта интересов является вторым важным рубежом в системе управления исследуемым конфликтом. Федеральный закон «О службе в ОВД РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» закрепляет обязанность сотрудника по принятию мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Сотрудник ОМВД обязан в письменной форме уведомить непосредственного руководителя о возникновении или возможности наступления конфликта интересов, как только ему стало об это известно. Подобный порядок выявления «конфликта интересов» закреплен и в положениях Федерального закона «О противодействии коррупции».

После выявления конфликта необходимо принять меры по приведению личных интересов сотрудника и организации к единому основанию, путем мероприятий по разрешению и урегулированию конфликтных ситуаций, являющихся заключительным – третьем этапом, в системе управления конфликтом интересов. Данный этап включает в себя несколько направлений: -изменение служебного положения сотрудника органа внутренних дел, являющегося стороной конфликта интересов; -отстранение сотрудника от выполнения служебных обязанностей в установленном законом порядке; -принуждение сотрудника органов внутренних дел к отказу от получения выгоды; -отвод или самоотвод в порядке, установленном законодательством, в случае осуществления сотрудником процессуальных полномочий; -передача, принадлежащих сотруднику ценных бумаг, в доверительное управление и т. д.

Таким образом, автор приходит к выводу о том, что организационно-правовой механизм разрешения конфликта интересов имеет сложную многоуровневую систему, что существенно затрудняет эффективность разрешения конфликта интересов. Автор предлагает способы решения данной проблемы, в частности,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

это принятие отдельных законодательных актов, детально регламентирующих основания, порядок и меры разрешения конфликтов интересов.

Список литературы

1. «О полиции»: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. №3-ФЗ // Собрание законодательства РФ от 14 февраля 2011 г. №7 ст. 900.

2. «О противодействии коррупции»: Федеральный закон от 25.12.2008 г. №273-ФЗ // Российская газета. – 30.12.2008. – №266.

3. Коробов В.Б. Механизм выявления и разрешения конфликта интересов в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2010. – №2. – С. 101–105.

4. Морщакова Т.Г. О мерах по формированию системы государственного и гражданского контроля за деятельностью органов исполнительной власти // Центр содействия реформированию уголовного законодательства. – М., 2003.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)